

Le novità del CCNL Area delle Funzioni Locali 2019-2021

Interessa complessivamente 13.280 dirigenti degli EE.LL. della PTA e i Segretari Comunali e provinciali.

In particolare interessa :

5482 dirigenti EE.LL. ; 4913 dirigenti della PTA e 2885 Segretari comunali e provinciali.

Le risorse economiche previste dalla vigente normativa hanno determinato la seguente ripartizione :

Dirigenti EE.LL. : - € 135,00 di incremento tabellare ; € 174,00 per incremento posizioni organizzative e risultato;

Dirigenti PTA : - € 135,00 di incremento tabellare ; € 108 incremento posizione organizzativa e risultato;

Segretari comunali e provinciali:- € 135,00 di incremento tabellare; € 104,00 salario accessorio.

Il contratto è suddiviso in una parte normativa comune e 3 sezioni specifiche per ciascuna professionalità .

Relazioni sindacali

Rafforzamento delle relazioni sindacali, potenziamento dell'informazione e della materie oggetto dell'OPI (Organismo Paritetico per l'Innovazione) :

Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

Sono oggetto di informazione , resa sempre in forma scritta, gli atti di organizzazione degli uffici, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali.

Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, o negli enti che non lo costituiscano i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

Per i segretari il confronto che si svolge a livello nazionale tra il Ministero dell'Interno e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, prevede anche la partecipazione dei rappresentanti designati da ANCI e UPI per parte datoriale.

OPI

Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'Organismo in forma associata sulla base di protocolli d'intesa tra le amministrazioni interessate e le organizzazioni sindacali.

L'organismo attiva stabilmente relazioni su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale.

L'organismo è istituito presso ciascun ente con almeno 6 dirigenti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL ed opera anche nei confronti dei segretari comunali e provinciali ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni di questi ultimi.

Sessione Negoziale Decentrata

La sezione negoziale annuale, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

Diritto di assemblea

Il personale ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica, alle assemblee sindacali .

Tale diritto si applica anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile.

Lavoro agile

Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 viene esteso anche al personale dell'Area delle Funzioni Locali al pari degli altri comparti del pubblico impiego.

E' disciplinato da ciascuna amministrazione con proprio Regolamento ed è attivato mediante la sottoscrizione di un accordo tra le parti.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria e l'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova

L'amministrazione, previo confronto con le OO.SS. individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Periodo di prova

Per i dirigenti e per i dirigenti della PTA (con esclusione dei Segretari) il periodo di prova è di sei mesi.

Possono essere esonerati coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.

Il personale dirigenziale che venga stabilizzato senza soluzione di continuità ha diritto al conferimento dell'incarico anche durante l'esperimento del periodo di prova.

Il personale già in servizio a tempo indeterminato che sia vincitore di concorso o, comunque, assunto mediante scorrimento di graduatoria, presso altra amministrazione, anche di diversa area, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto

Assenze retribuite

Gli otto giorni all'anno vigenti sono estesi anche alla partecipazione a procedure selettive o comparative di mobilità a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, anche on-line.

L'aspettativa per lutto da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, in caso di motivate esigenze potrà essere usufruita entro il mese successivo a quello del decesso;

In occasione del matrimonio il congedo di 15 giorni consecutivi con inizio entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio, nel caso di eventi imprevisti potrà essere fruito in diverso periodo.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Vene ampliato l'elenco delle assenze per infermità escluse dal computo delle assenze per malattie. In aggiunta a quelle già previste si aggiungono i giorni di assenza per gli effetti collaterali delle terapie già previste, comportanti incapacità lavorativa, nonché i casi di trapianti di organi e/o tessuti

Congedi per donne vittime di violenza

Il periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, può essere fruito anche su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Le segretarie comunali e provinciali possono, inoltre, presentare domanda di collocamento in disponibilità al Ministero dell'Interno che provvede alla loro assegnazione presso gli uffici centrali o periferici dell'Albo nazionale, ovvero presso altri uffici dello stesso Ministero ai sensi della normativa vigente.

E' garantito, nello svolgimento delle nuove funzioni, il mantenimento delle voci di trattamento economico in godimento per un periodo massimo di un anno dalla data di assegnazione presso il nuovo ufficio.

La dipendente al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'amministrazione dove prestava originariamente la propria attività.

Ferie e festività

Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta.

La fruizione di almeno 15 giorni di ferie consecutive nel periodo 1° giugno-30 settembre è adesso non più una possibilità ma un diritto ai sensi dell'art.10 del d.lgs. 66/2003.

Attività di affiancamento per i dirigenti e dei dirigenti PTA

Novità: nel contesto dei processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, della Pubblica Amministrazione si evidenzia l'importanza di realizzare un sistema strutturato basato sullo scambio delle conoscenze, competenze e delle esperienze maturate nel tempo da parte della dirigenza già in servizio verso il personale dirigente neoassunto.

Le amministrazioni possono prevedere, idonee forme di affiancamento all'ingresso in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse.

Le Amministrazioni a tal fine predispongono un elenco di personale dirigenziale in servizio che abbia maturato almeno 15 anni di anzianità nell'area della dirigenza e prestato il proprio consenso a realizzare l'affiancamento a beneficio dei nuovi assunti dell'Amministrazione.

Fascicolo personale

Novità: Per ogni dirigente, dirigente amministrativo, tecnico e professionale o segretario la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, preferibilmente in formato digitale, tutti gli atti e i documenti che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

Accordo in attuazione della Legge n. 164/1982

Novità: Al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori che hanno formalmente intrapreso il percorso di transizione di genere viene riconosciuto uno pseudonimo provvisorio a chi ne faccia richiesta, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dello pseudonimo saranno specificati in apposita regolamentazione interna a livello sia regionale che aziendale.

Patrocinio legale

Riscritta integralmente la previgente normativa contrattuale.

Le amministrazioni, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo

assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

Qualora il dirigente, il dirigente amministrativo tecnico e professionale e il segretario, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia,

lo comunica all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni indicate.

Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti l'amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse assunto direttamente la difesa che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi.

Per i segretari, la disciplina trova applicazione anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza e nelle ipotesi in cui il Ministero dell'interno o altra amministrazione si avvalgano dei segretari in disponibilità

Coperture Assicurative

Riscritta interamente la previgente normativa contrattuale.

Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti, dirigenti amministrativi, tecnici professionali e dei segretari autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto.

Le polizze sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

Per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali sono salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa.

Per i segretari, la disciplina trova applicazione anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza

Welfare integrativo

Nuova regolamentazione.

Le Amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa misure di welfare integrativo in favore del personale tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- f) versamenti aggiuntivi su base volontaria al Fondo di previdenza complementare (Perseo Sirio), in base alle norme che regolano il funzionamento del Fondo, ove possibile effettuati direttamente dall'ente per conto del lavoratore;
- g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione.

Compensi professionali Avvocatura pubblica

Le amministrazioni che abbiano formalmente istituito una Avvocatura pubblica, disciplinano con le modalità stabilite dai rispettivi regolamenti la corresponsione dei compensi professionali, previa definizione dei criteri in sede di contrattazione integrativa.

Per i dirigenti della PTA è stabilita una quota da trattenere a copertura forfetaria delle spese generali compresa tra il 5% ed il 15% degli onorari stessi

La formazione

Si ribadisce che la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Le attività di formazione sono considerate ad ogni effetto come attività lavorativa.

Tra le novità nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

SEZIONE DIRIGENTI

Confronto materie

Tra le novità oggetto di confronto:

I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;

Le materie individuate quale oggetto di confronto in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3

Gli andamenti occupazionali.

Personale utilizzato in convenzione

Novità contrattuale: gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.

La convenzione può stabilire che il rapporto di lavoro del personale continui ad essere amministrato dall'ente di provenienza.

L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare oltre ad altre voci del trattamento fondamentale; corrisponde inoltre, la retribuzione di posizione e di risultato.

L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente e, in base alla valutazione di performance conseguita, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

A partire dal 18 dicembre 2020 tutte le contribuzioni datoriali sono destinate al Fondo Perseo Sirio. Resta salva la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

Incremento trattamento economico fisso

Lo stipendio tabellare annuo lordo percepito, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità nella misura di € 45.260,77 è incrementato dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 101,00;

- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 120,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.

Gli incrementi sono comprensivi dell'IVC da scomputare nel calcolo degli arretrati.

Il nuovo valore a regime annuo lordo dello stipendio tabellare comprensivo di tredicesima mensilità, è rideterminato in € 47.015,77.

L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione in godimento comprensivo di tredicesima mensilità è incrementato dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:

- dal 1° gennaio 2020 di € 36,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 60,00.

I nuovi valori minimi e massimi a regime della retribuzione di posizione in essere sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 12.722,67 e nel valore massimo di € 46.292,37.

Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è incrementato degli importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018:

- 0,46% a decorrere dal 01.01.2020;
- rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.

Con decorrenza 2022 gli enti possono incrementare le risorse di cui in precedenza di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Gli incrementi non sono sottoposti al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

Confronto materie

Tra le novità oggetto di confronto:

- icriteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso;
- gli andamenti occupazionali
- le materie individuate quale oggetto di confronto in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito

Confronto regionale

Tra le novità oggetto di confronto:

- progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR.

Incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione fissa

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità vigente è incrementato, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 80,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 123,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.

Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'IVC da detrarre nel calcolo degli arretrati.

Il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 47.015,77.

Dal 1° gennaio 2021, la retribuzione di posizione fissa annua lorda per tredici mensilità, è rideterminata nei valori di cui alla seguente tabella:

- Incarico di direzione di struttura complessa € 18.720,00
- Incarico di direzione di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale :€ 11.960,00
- Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione , di consulenza , di studio e ricerca , ispettivo , di verifica e di controllo: € 5.720,00

Incrementi dell'indennità di struttura complessa

Dal 1° gennaio 2021 il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di struttura complessa è rideterminato in € 10.627,00.

Incremento Fondi ed Una tantum

Dal 1° gennaio 2021, il Fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 90 del CCNL del 17.12.2020 è incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 964,55 per ogni dirigente in servizio alla data del 31.12.2018.

Dal 31 dicembre 2021 e a valere dall'anno 2022, il Fondo per la retribuzione risultato di cui all'art. 91 del CCNL del 17.12.2020 è incrementato su base annua, pari a Euro 270,42 per ogni dirigente in servizio alla data del 31.12.2018.

Con decorrenza 2022 le amministrazioni incrementano le risorse di cui all'art. 91, comma 4 del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Ai dirigenti in servizio alla data del 31/12/2021 è riconosciuta, in una unica soluzione, una erogazione una tantum in misura pari a 270 euro.

Pronta disponibilità

Novità: La pronta disponibilità dà diritto ad una integrazione della retribuzione di risultato per ogni turno di dodici ore effettuato, pari ad € 20,66 eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.

In caso di chiamata, l'attività prestata dà diritto ad una ulteriore integrazione della retribuzione di risultato, con importi stabiliti in sede di contrattazione integrativa, da un minimo di Euro 70,00 ad un massimo di Euro 140,00, in funzione dell'attività effettivamente prestata.

SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

Confronto materie

Novità: effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi di ente sul trattamento economico del segretario.

Incrementi dello stipendio tabellare

Gli stipendi tabellari annui lordi dei segretari collocati nelle fasce A, B e C di cui all'art. 106 del CCNL sottoscritto il 17.12.2020 sono incrementati:

fascia	: dal 01.01.2019	rideterminato dal 01.01.2020	rideterminato dal 01.01.2021
A	80,00	124,00	135,00
B	80,00	124,00	135,00
C	64,00	99,00	108,00

Gli incrementi devono intendersi comprensivi dell'IVC e da detrarre nel calcolo degli arretrati.

I nuovi stipendi tabellari annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità sono rideterminati con le decorrenze e nelle misure indicate, rispettivamente, nella seguente tabella:

fascia	dal 01.01.2019	rideterminato dal 01.01.2020	rideterminato dal 01.01.2021
A	46.300,77	46.872,77	47.015,77
B	46.300,77	46.872,77	47.015,77
C	37.040,59	37.595,59	37.612,59

Incrementi della retribuzione di posizione

Dal 1° gennaio 2021, i valori annui lordi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione di cui all'art. 107, comma 1 del CCNL del 17.12.2020 sono rideterminati:

Fascia A

-Incarichi in enti metropolitani

€ 43.054,00

-Incarichi in enti oltre 250.000 abitanti , in capoluoghi di province in amministrazioni provinciali € 35.590,00

-incarichi in enti fino a 250.000 abitanti

€ 23518,00

Fascia B

-Incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000
€ 16.805,00

-incarichi in enti tra 3000 e 10.000 abitanti
€ 8.646,00

Fascia C

-incarichi in enti fino a 3000 abitanti €
8.140,00

Nuova disciplina della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro i seguenti valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità:

Fascia A

-Incarichi in enti metropolitani da €
43.054,00 a 64.486,96

-Incarichi in enti oltre 250.000 abitanti , in capoluoghi di province,
in amministrazioni provinciali da €
35.590,00 a 53.665,99

-incarichi in enti fino a 250.000 abitanti da €
23518,00 a 35.912,97

Fascia B

-Incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 da €
16.805,00 a 26.102,22

-incarichi in enti tra 3000 e 10.000 abitanti da €
8.646,00 a 14.068,80

Fascia C

-incarichi in enti fino a 3000 abitanti da € 8.140,00
a 10.928,87

La retribuzione di posizione, previo confronto, viene rideterminata sulla base dei seguenti criteri di graduazione:

a) complessità e responsabilità delle funzioni apicali di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;

b) attribuzione di funzioni aggiuntive incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche

Nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane, la soglia massima della retribuzione di posizione può essere autonomamente rideterminata in misura non superiore al 15% per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse.

Ferma restando la fascia di appartenenza la soglia massima della retribuzione di posizione può essere autonomamente rideterminata in misura non superiore al 15%, per la sola durata del periodo dell'incarico, ai segretari di un Comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, qualora la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore .

Gli enti assicurano che la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione, tenendo conto di quanto previsto al comma 6 per i segretari titolari di segreteria convenzionata.

Al segretario comunale e provinciale collocato in posizione di disponibilità, l'importo della retribuzione di posizione spetta nella misura minima prevista. Quanto previsto non si applica ai segretari collocati in disponibilità cui venga attribuito un incarico di reggenza o supplenza per un periodo non inferiore a 30 gg. In tale ultimo caso l'ente utilizzatore, con oneri a proprio carico, determina, previa graduazione della posizione, l'ulteriore quota di retribuzione di posizione.

Gli ordinamenti degli enti dovranno essere adeguati alle nuove disposizioni entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL.

Disciplina della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato prevista in un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione può essere elevata fino al 15% nei casi di seguito indicati:

- a) segretari di enti con dirigenza;
- b) segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente;
- c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni;
- d) enti interessati da situazioni di calamità naturale.

Il limite del 15% può essere superato negli enti metropolitani, qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente.

Con decorrenza 2022 le amministrazioni possono incrementare le risorse di risultato di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018.

Indennità di reggenza o supplenza

Le reggenze o supplenze a scavalco sono attribuite ai Segretari titolari di sede con provvedimento del Ministero dell'Interno, solo in via residuale rispetto all'affidamento di tali incarichi a segretari in disponibilità, eccezionalmente e per un tempo limitato che non può superare i 120 giorni per le reggenze ed un anno per le supplenze.

La reggenza può essere prorogata solo qualora la procedura di pubblicizzazione finalizzata alla nomina del segretario titolare sia risultata deserta.

Al Segretario cui venga conferito un incarico di reggenza o supplenza spetta un compenso pari al 15% della retribuzione complessiva in godimento ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni.

Restano fermi i più elevati valori percentuali definiti in sede di contrattazione integrativa in base alle previgenti disposizioni contrattuali.

Gli enti possono elevare fino al 25% la percentuale relativa agli incarichi di durata fino a 60 giorni .

Ai segretari titolari di sede, cui sia conferito un incarico di reggenza o supplenza spetta il rimborso delle spese di viaggio.

Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria

Per la segreteria convenzionata compete una retribuzione mensile aggiuntiva di importo pari al 25% della retribuzione complessiva in godimento, spetta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili.

Incarichi ad Interim

Negli enti con dirigenza, per lo svolgimento di incarichi ad interim è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato un importo determinato sulla base della percentuale da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, stabilita presso l'ente dalla contrattazione integrativa.